

就労継続支援A型の制度的位置づけの変更が及ぼす影響と 発展の方向性の検討

—二次分析とフォーカス・グループを併用した混合型研究からの示唆—

Examination of the influence of changing the institutional position
of the Support for Continuous Employment Scheme Type A
and discussion about the direction of development
~ Implications from Mixed Methods Research combining
Secondary Analysis and Focus Groups ~

塩 津 博 康*

Hiroyasu SHIOTSU

I. 問題意識と研究の目的

1. 背景と問題意識

近年わが国では、「福祉から雇用へ」というワークフェア政策を背景に、福祉施策下の障害者就労支援の関係者の間で、一般企業等での就労を最終的なゴールとする「就労支援」の重要度・優先度が高まっている。この傾向は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下、障害者総合支援法）」に規定される就労継続支援の現場にまで広がってきている。例えば、伊藤（2013:111-144）は、2010年に就労継続支援A型の事業所（以下、A型事業所）の全国調査を実施し、当時のA型事業所の4割強が「一般就労に移行するのが原則」という方針を有し、「A型事業所を終身雇用の場と捉えている」のは1割に満たなかったという意識調査の結果を報告した。特に新規参入の事業所の方が「一般就労に移行するのが原則」とする傾向が強かったことから、A型事業所の役割意識は「一般就労への移行」へと拡大したと主張している。同時に同調査では、実際の一年間の一般就労移行者数が、1事業所あたり0.86人に留まっていることも明らかになったため、伊藤は、現場のA型事業所の役割意識が一般就労に向けた支援機能へと拡大しつつ

あるにも関わらず、実態の方は未だ追いついていないと解釈した。そしてILOによる保護雇用の基準との比較も踏まえて、就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を制度的に位置づけていくべきと結論づけている。この他にも例えば、NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会（以下、全Aネット）は、直近の報告書の中で「A型事業所内の質の高い働き方の実現」や「より重度な障害者に対するA型事業所の対応」などと共に「A型事業所利用者の一般就労の促進」をA型事業所の課題の一つに挙げている（全Aネット2018）。これらのことから、就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けるという考え方は、かなりの程度浸透してきているように思われる。

一方で、就労移行支援とは異なる意味を持つ就労継続支援に対して、一般就労に向けた支援機能を位置付けるという制度的な変更がなされた時に、それが期待通りに作用するかについては、今の所未知であり、あまり楽観的な予測はできない。特に、先述の通り就労継続支援A型では、一般就労に向けた支援機能を位置づけるという考え方が、相当に受け入れられつつあるように思われるけれども、しかし、その効果性や効率性については、これまでに十分に検討されてきたわけでは

なく、実証の根拠に至っては一切存在しない。むしろ、詳しくは後述するが、現在の就労支援制度体系が、授産施設の機能を分化する形で整理されてきたという制度創設の経緯や、積極的に生産活動を行い事業売上を上げることが不可欠な就労継続支援の事業所に特有の「実践の場の構造」を考慮すると、就労継続支援A型に対して一般就労に向けた支援機能を位置づけるのは、それほど合理的な判断とは思えない。また場合によっては、合理的でないだけに止まらず、一般就労の困難な障害者に賃金を支給するという就労継続支援A型に固有の機能に対し阻害的に作用するのではないか、といった懸念さえ覚えるのである。

2. 研究の目的

本研究の目的は、一般就労の困難な障害者に賃金を支給するという固有の機能を持つ就労継続支援A型に、さらに一般就労に向けた支援機能までを位置づけることの影響を検討し、将来の就労継続支援A型の発展の方向性について議論することである。そのためにまず、先行研究(塩津2016a)のデータを活用して「二次分析」(American Psychological Association:APA=2011:2)を実施し、「賃金の向上」と「一般就労への移行」という二つの成果がどのような関係にあるかを探究する【フェーズ1】。次に、現職の障害者就労支援の実践家を対象とした研究公開フォーラムを開催し、フェーズ1で得られた分析結果と暫定的な解釈に対する見解をフォーカス・グループにより把握する【フェーズ2】。フェーズ2は、二次分析の結果の解釈の妥当性を確認するための「メンバー・チェック」(Teddlie & Tashakkori =2017:212-213)として機能する。本研究は、現在の就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けるという制度的変更が、そこで働く障害者の賃金にどのような影響を及ぼす可能性があるかを、定量的手法と定性的手法の両方を用いて推定する混合型研究(Mixed Methods Research:MMR)である。

II. 研究の視点と方法

1. 本研究の哲学的仮定

一般に定量的手法と定性的手法では、認識論、存在論、価値論など研究を実施する上での基礎(原理)が異なると言われる(Lincoln & Guba 1985:37)。そのため混合型研究を実施する際には、前提となる哲学的仮定を自明のものとはせず、明示しておくことが肝要と

の指摘がある(抱井2018)。こういった指摘を踏まえて、ここでは本研究の哲学的仮定を明確にしておきたい。

本研究は、効果的かつ効率的な社会的な施策の形成を志向するEvidence Based Policy Making (EBPM)の考え方にに基づき、施策の合目的性を重視する立場をとる。そこで実証研究が担う役割とは、当該施策の実績について客観的な分析と解釈をし、手段とその結果をめぐる「因果的信念(Causal beliefs)」(Goldstein & Keohane 1993)を提示することであると考える。このような因果的信念は、道義的信念(規範)と共に、施策の発展の方向性を規定する要因として重要である(秋吉ほか2010:186-187)。要するに本研究の前提には、実証研究を通じて妥当な因果的信念が提示され、それが広く関係者の信念として内在化されれば、施策の形成に影響を与えられる可能性があるという仮定ないし期待がある。

一方で、因果的信念の提示に際しては、純粋な実証主義のように結果に先立って真の原因が実在し、それにより結果の説明が可能であるとは仮定していない。あくまでも、さまざまな解釈の中から、合目的的な施策の形成という価値に関わって選択するものであると仮定する。また、実質的に施策は漸進的にしか形成されないという「インクリメンタリズム」(Lindblom 1959)の考え方の下に、現行の法制度を前提とした現実的な示唆を重視する。この意味で本研究は、実用主義的世界観(Pragmatism)に根差していると言える。

2. 本研究の着眼とその理由

就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けることを不合理と考える理由として、1) 障害者就労支援制度の創設経緯、2) 就労継続支援の事業所に特有の「実践の場の構造」、の二点を挙げる。

1) 障害者就労支援制度の創設経緯

現在の福祉施策下における障害者就労支援の制度体系は、歴史的な授産施設の機能についての議論を踏まえて、その機能を分化する形で整理されてきたという経緯がある(朝日2006)。この授産施設の機能についての議論には大きく二つの立場があった。一つは、授産施設が、制度上「訓練の場」と位置付けられていたにも関わらず、実態としては多くが「就労の場」となっており、一般就労への移行率が年間1-2%程度という低水準に止まっていた点を問題とする立場で、授産施設の一般就労に向けた支援機能をもっと強化すべ

きという議論である。もう一つは、既に多くの授産施設に「就労の場」としての実態がありながら、「訓練の場」としての制度上の位置づけが足かせとなっており、労働関係法が適用されず労働者としての権利が保障されていない点を問題とする立場で、その後の福祉工場制度の創設といった動きにもつながった議論である。ちなみにこの福祉工場制度は、社会福祉法人が一般就労の困難な障害者を雇用する企業を経営することを期待するものであったが、実際には経営基盤の問題がネックとなっておりそれほど普及しなかった。

このような議論や試行錯誤を経て、授産施設の機能を分化し、それぞれが固有の機能を担うことを期待して再編成されたのが、現在の就労移行支援、就労継続支援A型(雇用型)及びB型(非雇用型)という整理である。とすれば、こうした経緯を踏まえて、それぞれの固有の機能をさらに先鋭化させていくという方向性が、今後の発展の方向性として自然ではないだろうか。就労継続支援A型であれば、一般就労の困難な障害者に、働き甲斐のある本物の仕事を提供し、高い賃金を支給することを通じて、労働者としての権利を保障することに、これまで以上に注力するのが順当であると言える。他方、冒頭で述べた就労継続支援A型に対して一般就労に向けた支援機能を制度的に位置づけていくといった方向性には疑問が残る。

2) 就労継続支援の事業所に特有の「実践の場の構造」

現在、就労継続支援は、就労移行支援と共に障害者総合支援法に規定されていることから、障害福祉サービスの一種として理解されている。しかしながら、これまでに指摘されてきた通り、就労継続支援の事業所というのは、障害者に福祉サービスを提供すると同時に、積極的に生産活動を行い事業売上を上げ、賃金・工賃として分配する「事業体」の側面も持ち合わせた組織である(塩津2016a;2016b)。このような組織における実践のあり方は、他の障害福祉サービスのそれとは自ずと異なるものとなる。

図1を用いてより詳しく説明する。就労継続支援の事業所では、目的として法に規定されている「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に就労の機会を提供する」ために、積極的に生産活動を行い事業売上を上げる。この活動の中で、職員は障害者に対して、支援者の役割をとり、障害者は利用者の役割をとることとなる。ところが、就労継続支援では、通常の福祉

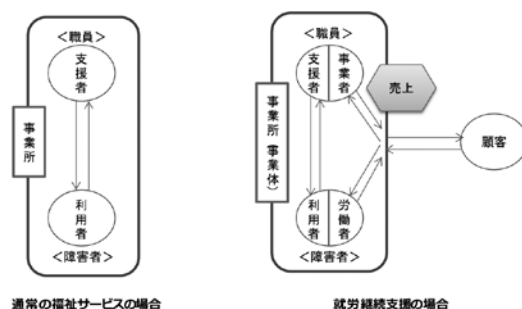


図1 実践の場の構造

サービスのようにこのような支援者・利用者といった二者の関係性で割り切ることはできない。顧客の存在と事業売上なしに就労継続支援の場は成立し得ないからである。職員は、第三者である顧客に対して、また別の異なる役割を求められる。通常は、労働者としての障害者と連帯して、顧客に販売する製品・サービスの質に責任を負う事業者の役割をとることとなる。そして、実はこの後者の役割は「一般就労の困難な障害者に就労の機会を提供し、賃金・工賃を支給する」ことを念頭に置いた時に極めて重要なもので、就労継続支援、とりわけA型においては、その実践の本質的な部分であると言える。

就労継続支援は、上記の通り通常の福祉サービスにはない複雑な「実践の場の構造」を有する。就労継続支援A型における実践の本質部分は、一般就労に向けた支援機能とは大分異なる性質のものである。そのため両方を矛盾なく両立させることは相当に困難であることが予想される。それにも関わらず、もし、就労継続支援A型に対して一般就労に向けた支援機能を半ば強引に位置付けたならば、その実践のあり様は散漫なものとならざるを得ないだろう。結果的に、就労継続支援A型に固有の機能にまで負の影響が及ぶことになるといった懸念は、一定の説得力のある推論と言える。

3. 研究のデザインと具体的方法

1) 混合型研究のデザイン

研究の目的で示した通り、本研究は二つの研究フェーズから成る混合型研究であり、中でもCreswell & Plano Clark(=2010:74-79)の「埋め込みデザイン」に相当する。埋め込みデザインは、例えば、相関関係研究のような定量的研究の中に定性的研究を埋め込んで実施する研究デザインで、補足的に定性的研究を

実施し定量的研究の理解を深めることに役立てるといふ特徴がある。特に定量的研究の結果が、それだけでは上手く解釈できないような場合に有用性を発揮するデザインである。図2は、本研究の枠組みを、今日使用されている混合型研究のデザインの表記方法に従って便宜的に図示化したものである。QUANが大文字でqualが小文字で表記されている理由は、本研究の中で定量的研究がより主導的な位置にあることを示すものである。次にそれぞれの研究の具体的方法を示す。

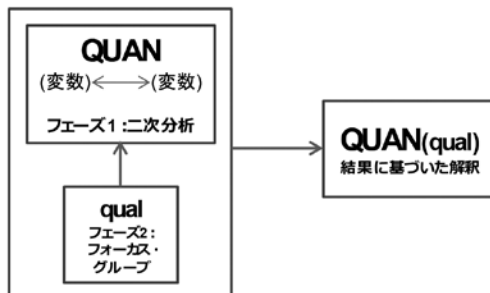


図2 本研究の枠組み

2) フェーズ1:二次分析

①二次分析とは

二次分析は「先行研究で扱われていない新しい分析によって仮説を検証する研究」と定義され、APAでは実証研究に位置づけられている(American Psychological Association=2011:2)。今回は、就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けることによって、そこで働く障害者の賃金へ負の影響があるのではないかという仮説的問題意識の下、「(事業所の)月額平均賃金額」と「(事業所の年間の)一般就労移行率」という二つの変数の関係に着目し、相関分析等を新たに実施した。

②データセットの概要と分析に使用する変数

二次分析に用いたデータは以下の手順により収集されたものである。塩津(2016a)は、2014年10月に厚生労働省に対し情報開示請求を行い、その時点の全A型事業所の2013年度月額平均賃金実績リスト(2,131事業所分)を入手した。このリストから無作為に1,000事業所を抽出し質問紙郵送調査を実施した(2015年2-3月)。304事業所(回収率30.4%)より返送があり、開設1年未満の事業所等78事業所を除いた226事業所がサンプルとなった。

このサンプルの特徴を要約すると、事業所の所在地は40都道府県にわたり、法人種別の構成割合は、社

会福祉法人(37.2%)、株式会社(28.3%)、NPO法人(25.2%)、その他(9.3%)であった。主たる業種の構成は、食品・飲食業(17.3%)、農・園芸業(16.8%)、清掃・クリーニング業(13.3%)の順で多く、この上位3業種で全体の47.4%を占めた。2013年度の年間事業売上額は平均42,530,194円で、障害福祉サービス事業の給付金収入等も含めた年間総収入額は平均82,070,352円であった(総収入に占める事業売上の割合は、平均37.9%(標準偏差24.2%)と算出された)。利用者定員は平均20.5人、実利用者数は平均19.8人であった。これを支える現場の人員体制は、1事業所あたりの職業指導員数が平均2.4人、生活支援員数が平均1.4人、その他の職員数が平均0.5人であった。過去一年間で一般就労移行者が一人もいない事業所の割合は、54.5%で過半数を超えていた。そして、本研究で相関分析に使用する変数である「月額平均賃金額」については、平均71,118円(標準偏差33,482円)で、「一般就労移行率」については、平均5.0%(標準偏差7.7%)という状況であった。

③仮説の検証方法

分析にあたっての作業仮説は、「年間の一般就労移行率が高い事業所ほど、事業所の月額平均賃金額は低い」である。この仮説を検証するために、「月額平均賃金額」と「一般就労移行率」の両変数の散布図作成、相関係数の算出と有意性検定(Pearsonの積率相関係数及びSpearmanの順位相関係数)、一般就労移行者の有無によるグループ間の月額平均賃金額の有意差検定(t検定)、及びコントロール変数を設定したサブグループ分析を行った。

3) フェーズ2:フォーカス・グループ

①フォーカス・グループを実施する理由

後述の通りフェーズ1では、一定の洞察が得られたが、統計学的に脆弱な面を含んでおり、より慎重に実際の観点からの解釈が必要と判断された。Katz(=2013:23)は、研究過程に関係者を関与させることの利点として「データの解釈」を挙げ、Morgan(1988:11)は、フォーカス・グループが、研究結果の解釈を得るという目的に対して有効であると提案している。そこでフェーズ2で、二次分析により得られた分析結果を実践家に提示して、解釈の妥当性について見解を求めるフォーカス・グループを実施した。

②実施日程・体制と参加者

2018年2月14日に、障害者総合支援法に規定され

る地域の協議会(自立支援協議会)の就労専門部会が主催者として研究公開フォーラムの聴衆を募り,その中で調査協力に同意した参加者を対象に,筆者がフォーカス・グループを実施した。調査協力に同意した参加者は15名で,経験年数は1年以内から10年以上までとばらつきはあったが,全員が現職の障害者就労支援の実践家であった。

③手順の詳細

最初に,参加者に対して,本研究の目的は,就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けることの影響を探究することであると説明した。次に,これまでに進めてきた二次分析(フェーズ1)から,障害者の賃金に負の影響を及ぼす可能性が示唆されるものの,統計学的な観点のみでは十分な解釈が困難であり,実際の観点からの解釈が必要である旨を伝え協力を求めた。二次分析の結果とその解釈を提示する際は,あくまでも暫定的なものとして提示し,見逃している重要な点の指摘や,就労継続支援A型における「賃金の向上」と「一般就労への移行」の両立の可能性についても意見を求めた。なお,参加者の見解の詳細を正確に把握するために,各自の見解は終了後に文書に記述してもらい,これを回収しそれぞれに番号を付して分析の対象とした。

III. 結果と考察

1.フェーズ1:二次分析から推定される「賃金の向上」と「一般就労への移行」の関係性

図3は,縦軸を月額平均賃金額,横軸を一般就労移行率とした散布図である。両変数の関係は一見して読

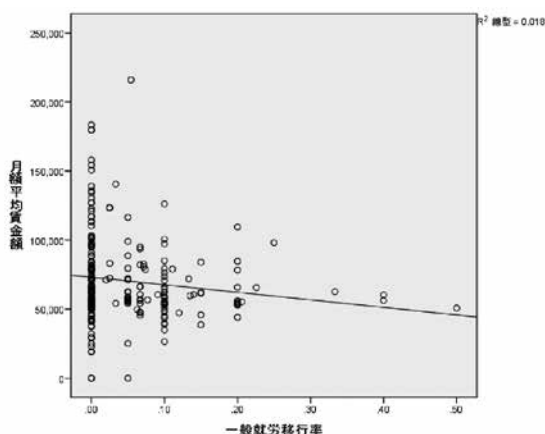


図3 月額平均賃金額と一般就労移行率の散布図

み取れるほどの明らかな傾向があるわけではないが,回帰直線は右肩下がりで傾きが負であることが分かる。表1は,算出した月額平均賃金額と一般就労移行率の間の相関係数を示している。Pearsonの積率相関係数も,Spearmanの順位相関係数も,どちらも絶対値はそれほど大きくないが,共に符号が負であることから,「一般就労移行率が高いほど,月額平均賃金額が低い」傾向があることが分かる。ちなみにPearsonの積率相関係数は危険率5%水準で有意であり,Spearmanの順位相関係数は有意傾向であった。

より直接的に「賃金の向上」と「一般就労への移行」の関係性を確認するために,一般就労移行者の有無別に事業所をグループ化し,そのグループごとの月額平均賃金額の平均値を算出して,t検定を実施した結果が表2である。一般就労移行者「なし」の事業所の月額平均賃金の平均値は,「あり」の事業所と比べて6,900円高く,この差は統計学的には有意傾向と認められた。

さらに詳細な検討として,事業所の月額平均賃金は,「法人種別」,「主たる業種」あるいは「総収入に占める事業売上上の割合」といった要因による有意差が認められるため(塩津2016a),それらの影響をコントロールして,「賃金の向上」と「一般就労への移行」の関係性を検討しておくことも必要である。そこで「法人種別」,「主たる業種」あるいは「総収入に占める事業売上上の割合」といった要因について統計的に等質なサブグループを

表1 月額平均賃金額と一般就労移行率の相関係数

一般就労移行率	
Pearson	-.133*
N	224
Spearman	-.124†
N	224

*: $p < .05$
†: $p < .1$

表2 月額平均賃金額の平均値

		t値	
一般就労移行者	あり (102)	¥66,582	1.67 †
	なし (122)	¥73,482	
カッコ内は度数			†: $p < .1$

作って比較したのが、表3～5である。順に説明すると、まず、表3からは、社会福祉法人、NPO法人、株式会社の各サブグループにおいて、一般就労移行者「なし」の事業所の月額平均賃金の平均値が、「あり」の事業所を上回っていることが分かる。これは、全体の傾向と同様である。一方、その他のサブグループでは、その関係が逆転していることが分かる。次に、表4からは、主たる業種が、食品・飲食業、農・園芸業、清掃・クリーニング業、その他のいずれのサブグループにおいても、一般就労移行者「なし」の事業所の月額平均賃金の平均値が「あり」の事業所を上回っていることが分かり、これも全体の傾向と同様である。最後に、表5からは、総収入に占める事業売上の割合が、中と高の各サブグループでは、一般就労移行者「なし」の事業所の月額平均賃金の平均値が、「あり」の事業所を上回っており、全体の傾向と同様であるのに対し、低のサブグループでは、一般就労移行者「なし」の事業所の月額平均賃金の平均値が、「あり」の事業所を下回っており、その関係が逆転していることが分かる。

表3 月額平均賃金額の平均値
(法人種別をコントロール)

		法人種別			
		社福	NPO	株式	その他
一般就労移行者	あり (102)	¥78,781 (23)	¥57,529 (28)	¥65,189 (37)	¥68,327 (14)
	なし (122)	¥82,310 (59)	¥62,209 (29)	¥70,992 (27)	¥55,382 (7)

カッコ内は度数

表4 月額平均賃金額の平均値
(主たる業種をコントロール)

		主たる業種			
		食品・飲食業	農・園芸業	清掃・クリーニング業	その他
一般就労移行者	あり (76)	¥57,261 (14)	¥59,207 (18)	¥73,380 (13)	¥74,811 (31)
	なし (98)	¥74,710 (25)	¥61,657 (20)	¥79,678 (17)	¥83,825 (36)

カッコ内は度数

表5 月額平均賃金額の平均値
(総収入に占める事業売上の割合をコントロール)

		総収入に占める事業売上の割合		
		低	中	高
一般就労移行者	あり (88)	¥58,219 (33)	¥62,703 (32)	¥89,001 (23)
	なし (109)	¥52,428 (34)	¥64,920 (33)	¥96,904 (42)

カッコ内は度数

以上の分析より、「年間の一般就労移行率が高い事業所ほど、事業所の月額平均賃金額は低い」という仮説は、おおむね支持してよいように思われた。特に、サブグループ分析により明らかとなった、総収入に占める事業売上の割合の多寡により「賃金の向上」と「一般就労への移行」の関係性が異なっている点は、この仮説を支持する説明を補ってくれるようにみえる。つまり、事業所が、障害者により高い賃金を支払おうと思えば、一層積極的に生産活動を行い事業売上を上げる必要がある。そのため、事業売上の高い事業所では、必然的に一般就労への移行のための支援には注力できなくなり、それは実現されない。反対に、事業所が一般就労への移行を重視し、その実現を目指せば、物理的・現実的問題として、高い事業売上を上げるために行う生産活動を控えざるを得なくなり、結果的に障害者に高い賃金を支払えない状況が生じると洞察されるのである。

上記の洞察には一定の説得力があると思われるものの、他方、検定の際の有意水準は高めに設定されるなど脆弱な面もあり、なお、慎重に解釈される必要がある。

2. フェーズ2: フォーカス・グループを通じて把握された現職の障害者就労支援の実践家の見解

フォーカス・グループでは、暫定的に提示した二次分析の結果の解釈について、多様な見解が表明されたが、全体を通して「理解可能/予想通りで、解釈は妥当」とする同調的な見解によって、多くが占められていた。ただしその中でも、「部分的には別の解釈もできる」

とする筆者とは異なる見解も存在した。この二つの見解を分ける境界は必ずしも明確なものとは言えないが、便宜的に区別したならば、15名の参加者のうち、12名(80%)が、同調的な見解を表明しており、残りの3名(20%)が、異なる見解を表明していた。そこで以下では、まず、前者の同調的な見解の内容(意見の詳細)を確認し、次に、後者の異なる見解の内容(意見の詳細)を確認する。

同調的な見解では、「『賃金の向上』と『一般就労への移行』が負の関係にあるというのは、実際の現場で感じていることと一致した結果だと思う」(1番)(12番)(13番)(14番)との意見がみられ、今回の二次分析の結果の解釈が、障害者就労支援の実践家が現場において肌で感じている感覚とも一致しているということが分かる。あくまでも感覚的な判断ということにはなるけれども、就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けることで、障害者の賃金に負の影響があると言う仮説的問題意識には、一定の妥当性があると言えそうである。「賃金の向上」と「一般就労への移行」との間に負の関係が生じる理由に関わる意見には、「『一般就労する→人数が減る→仕事の効率が悪くなる』という流れができるのかなと感じました、そうすると仕事の効率が悪くなり賃金・工賃が下がってしまう」(15番)や「賃金・工賃が高い=能力や技能が高い、と言えるわけで、事業所としては、正直そのような利用者が抜けるのは痛く思う面もある」(10番)といった意見がみられ、やはり、顧客の存在や事業売上なしには成立不可能という就労継続支援に特有の「実践の場の構造」が大きく関わっており、それが障害者就労支援の実践家にとって、「一般就労への移行」に対して逆のインセンティブとして働いている可能性があるということが伺えた。もし、実践家の自然なインセンティブの方向に逆らって、就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けようとするならば、「矛盾した動きになることから、支援員の手はもっと必要になるのかなと思う」(3番)との意見の通り、かなり抜本的な人員体制の拡充と強化が不可欠となり、それに伴う社会的コストを覚悟する必要があるだろう。

他には、一般就労とのギャップの大きさを理由に挙げている意見も複数みられた。「障害者(特に、精神障害者)の一般就労へのハードルは非常に高いものがあり、賃金・工賃の向上と就労移行の両立は難しい」(9番)や「現在は福祉事業に従事しているが、民間企業に勤めた経験からしても、考え方に大分違いを感じ

る。就労継続支援では事業所のなかで二つの顔を持たせる必要があると考える。民間企業経験者の積極的な雇用も必要と思う」(6番)などである。これに関連して、対象者像とのギャップを理由に挙げている意見もみられた。「利用者の中には相当の支援が必要な方なども含まれており、熱心に作業に取り組む方からそうでない方まで、利用者ごとに大きな差がある」(11番)という意見である。法令の規定では「通常の事業所に雇用されることは困難だが、A型事業所での雇用労働は可能な障害者」が就労継続支援A型の対象者として想定されているわけだが、現在の支給決定手続きでは現実的にそのような対象者を同定するのは極めて困難又は不可能と言えるだろう(塩津2019)。

その他、「賃金・工賃向上と一般就労の同時達成は難しい、前者は短期目標であり、後者は長期目標である、どの時点で評価するのか」(4番)といった就労継続支援と一般就労に向けた支援では、支援スパンに対する考え方が根本的に異なることを指摘するものや「納得できるので、是非調査結果を行政へ発信して頂ければと思う」(2番)といった具体的な制度改革の必要性を示唆するものもみられた。

一方、異なる見解では、「相対的に見れば思った通りの結果だが、もっと個別に考えると能力を上げることににより、賃金・工賃の向上が見込まれ、また能力が上がれば、一般就労移行も可能と思われる」(5番)、「事業所の運営に焦点が偏ってしまうと両立は難しいが、利用者のニーズや能力、アセスメントということに焦点を当てると方向性は統一されるのではないかと思う」(7番)といった意見がみられた。就労継続支援A型の利用者の中から一般就労へと向かう利用者也現実にいることから、障害者個人に焦点を当てて考えると、両立できるケースもあるということであろう。

他には、「事業所の考え方、やり方の問題ではないかと思う。そこに制度が絡んでくるので、ややこしくなってしまうのではないか」(8番)や「事業所が方針を明確にして、それが評価される仕組みがあれば、両立できないから両立できるに変わっていくのではないか」(7番)といった意見があり、現状では多様なA型事業所のあり方が制度上許容され、実際にいろいろなタイプのA型事業所が存在していることから、それらを一括りにして考えることはできないという指摘と受け止められた。

IV. 総合考察と結論

1. 結論とその含意

本研究は、現在の就労継続支援A型では、「賃金の向上」と「一般就労への移行」という二つの成果は、互いにトレードオフの関係にあるということを明らかにした。そして、このトレードオフの関係は、就労継続支援の事業所に特有の「実践の場の構造」という制約の中で、生産活動と事業売上を優先させる必要性や、それに伴う実践家のインセンティブないし人員体制の問題、一般就労とのギャップや対象者像とのギャップといった問題を媒介して生じているという因果的メカニズムの一部を明らかにした。このことから得られる政策的含意は、就労継続支援A型に一般就労に向けた支援機能を位置付けるという制度的変更は、一般就労の困難な障害者に賃金を支給するという就労継続支援A型に固有で本来的な機能を阻害する恐れがあるために、慎重であるべきだということである。

では、就労継続支援A型は、どのように発展させるのが望ましいか。ここではごく簡単に、二つの展開の可能性に触れておきたい。

一つ目は、あくまでも就労継続支援A型からの一般就労移行率を高めたいということであれば、安易にその機能を就労継続支援A型に位置づけて、無理やりに担わせるのではなく、就労継続支援A型に関わる実施主体とは異なる「然るべき実施主体」を別に設定して担わせるのが合理的と思われる。例えば、地域障害者職業センターや企業に在籍するジョブコーチがA型事業所にアウトリーチして、利用者の希望に応じて一般就労に向けた支援を行える仕組みを作ることなどが考えられるだろう。

二つ目は、障害者就労支援について、再度その原理にまで遡って考え、理論的な刷新を試みることである。現在、わが国の障害者就労支援に関する支配的な考え方は、「障害者個人を一般労働市場へ移行する」というものであるが、比較的重度の障害者を対象とする場合には、「(就労継続支援の)事業所の単位で労働市場へ統合する」という考え方の必要性を認め、正当な障害者就労支援の実践方法の一つとして整理することが考えられる。紙幅の都合からこれ以上詳しく論じることができないが、その際には、現行の法制度を基盤としつつ、就労継続支援の事業所を労働統合型社会的企業(WISE)という概念で捉えていくのが分かり易い(米澤2011;塩津2016b)。

以上、就労継続支援A型の発展について、二つの展

開の可能性に触れたが、本研究としては、一つ目の展開には、完全には解決できない微妙なコンフリクトの問題が残る為、二つ目の展開の方に就労継続支援A型のより本質的な発展の可能性があると考えていることを付け加えておく。

2. 研究方法への示唆

本研究は、実際に施策の形成に有用であるということは何よりもまず重視し、研究の第一義的な要件と考え実施してきた。この要件を満たすためには、定量的手法と定性的手法の両方を組み合わせることが必要であったという理由から、混合型研究として実施した。混合型研究は、社会学、看護学、評価学、教育学といった分野の研究で、徐々に応用されるようになってきており、確実に普及してきている(Creswell & Plano Clark =2010:i)。一方で、混合型研究に対しては「共約不可能性」をめぐる批判があるのも事実である。共約不可能性とは、定量的手法と定性的手法では、認識論、存在論、価値論など研究を実施する上での基礎(原理)が異なっているため、両立は不可能で混合するのは不適切であるというものである(Lincoln & Guba 1985:37)。ただし、この批判は現在ではあまり受け入れられておらず、むしろ混合型研究の相互補完のメリットが強調される場合の方が多い。本研究においても、定量的データと定性的データの分析方法や考察の仕方の違いといった特有の難しさはあったが、研究の前提となる哲学的仮定を明示したことにより、本研究の基礎(原理)を常に意識でき、それほど混乱なく進められた。哲学的仮定の明示が、研究の解釈の一貫性の維持に重要な役割を果たす(抱井2018)ことは、本研究の経験からも確認された。

研究の有用性の重視ということと関連して、「研究活用」に対する貢献も述べておきたい。本研究のフェーズ2のフォーカス・グループでは、フェーズ1の二次分析の内容に多くの実践家の納得が得られたことを確認できた。そのため実施した研究公開フォーラムには、図らずも実践家に対する教育的な介入活動としての意味を見出すこともできる。研究が、実践の改善に活用されないことについての不満は大きい(Nutley et al.=2015:3;藤島2014:54)。本研究は、「研究活用」の一つのあり方を示したと言うこともできるだろう。

3. 限界と将来研究

現在の就労継続支援A型を取り巻く環境は、2018

年4月からの障害福祉サービス等報酬の大幅改定により、本研究を実施した当時とはまた異なるものとなっている。すなわち、この改定では、いわゆる成果主義の考え方が強化され、就労移行支援は「就労定着者の割合」、就労継続支援A型は「1日当たりの平均労働時間数」、就労継続支援B型は「月額平均工賃額」、の実績に応じて、報酬単価が増減するという算定構造が、新たに設計され導入された。これまで就労継続支援については、制度上何を成果と捉えればよいか不明瞭であり、成否の判断基準が明らかでなかったことから比べれば、大きく前進したと言える。また、前進の方向性も、本研究が示唆する発展の方向性に合致したものであり、今後成果が得られる見込みは高いように思われる。他方で、本研究が明らかにした、就労継続支援A型における「賃金の向上」と「一般就労への移行」のトレードオフ関係及びその因果的メカニズムは、あくまでも改定以前の障害福祉サービス等報酬の運用の下での話であり、現在に直ちに一般化することは出来ないとも考えられる。そのため次なる研究では、今回の障害福祉サービス等報酬改定の影響を検証するための、本研究をベースラインとした連続横断研究を実施し、就労継続支援A型の将来の発展の方向性を見極めていく必要がある。

【謝辞】

本研究に関心を持って関わって下さった実践家の皆様にお礼申し上げます。また、本研究は長野大学研究交流広場での報告を基にまとめたものであり、そこでの議論から示唆を得ている。議論に参加して下さいました先生方に感謝申し上げます。

【引用文献】

- 秋吉貴雄・伊藤修一郎・北山俊哉(2010)『公共政策学の基礎』有斐閣。
- American Psychological Association (2010) Publication Manual of the American Psychological Association, 6th edition, Washington, DC, USA. (=2011, 前田樹海・江藤裕之・田中建彦訳『APA論文作成マニュアル』医学書院。)
- 朝日雅也(2006)「2節 障害者福祉の現状」松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学改訂第2版』協同医書出版社, 69-73。
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2007) Designing and Conducting Mixed Methods Research, Sage

- Publications. (=2010, 大谷順子訳『人間科学のための混合研究法』北大路書房。)
- 藤島 薫(2014)『福祉実践プログラムにおける参加型評価の理論と実践』みらい。
- Goldstein, J. & Keohane, R. O. eds. (1993) Ideas and Foreign Policy: Belief, Institutions, and Political Change, Cornell University Press.
- 伊藤修毅(2013)『障害者の就労と福祉の支援』かもがわ出版。
- 抱井尚子(2018)「混合型研究の質の評価における哲学的前提の役割」『第4回日本混合研究法学会年次大会抄録集』(順天堂大学), 23。
- Katz, M. H. (2010) Evaluating clinical and public health interventions : A practical guide to study design and statistics, Cambridge University Press. (=2013, 木原雅子・木原正博訳『医学的介入の研究デザインと統計』メディカル・サイエンス・インターナショナル。)
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985) Naturalistic inquiry, Sage.
- Lindblom, C. E. (1959) The Science of Muddling Through, Public Administration Review, 19, 79-88.
- Morgan, D. L. (1988) Focus Groups as Qualitative Research, Sage.
- Nutley, S. M., Walter, I. & Davies, T. O. (2007) USING EVIDENCE : How research can inform public services, The Policy Press. (=2015, 惣脇 宏・豊浩子・舛井圭子・ほか訳『研究活用の政策学 社会研究とエビデンス』明石書店。)
- 塩津博康(2016a)「就労継続支援A型事業所における効果的な実践方法の検討—成果と関連性の高い実践の要素は何か—」『社会福祉学』56(4), 105-116。
- 塩津博康(2016b)「障害者就労支援事業所の社会的企業化—新たな実践動向のモデル化の試み—」『社会福祉学』56(4), 14-25。
- 塩津博康(2019)「評価研究の立場から見た就労継続支援A型の問題」『職業リハビリテーション』32(2), 14-17。
- Teddlie, C. & Tashakkori, A. (2009) Foundations of Mixed Methods Research, Sage Publications. (=2017, 土屋 敦・八田太一・藤田みさお監訳『混合研究法の基礎』西村書店。)
- 米澤 旦(2011)『労働統合型社会的企業の可能性』ミネルヴァ書房。

全Aネット(2018)『雇用と福祉にまたがる特性を活かし,新たな時代を切り開くA型事業所を目指して—A型事業の可能性研究事業報告書—』公益財団法人日本財団 平成29年度助成事業.